Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8170664
Centre d'intérêt: 39

Gautrin, Jean-F.

La mobilité du personnel enseignant : la mobilité géographique, années scolaires 1963-64 et 1964-65 : commissions scolaires catholiques / Jean-F. Gautrin, Michel de Sève ; texte rev. et corr. [par] Guy Hébert. -- Québec : Ministère de l'éducation, Direction générale de la planification, 1968.
46 p. ; 28 cm. -- (Etudes et documents / Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la planification ; 5)

Code: 19-1004.

Cote Dewey: 371.1'009714/G277m Cote LC: LB/2833.4/.C38

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Caractéristiques de l'enseignant *Mobilité professionnelle *Commission scolaire *Statistiques *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Mobilité géographique

L'objectif de l'étude est de mesurer l'ampleur des déplacements géographiques dans les commissions scolaires catholiques et d'essayer d'en préciser les conditions. Des chapitres s'attachent à explorer la mobilité géographique durant la carrière des enseignants et à examiner les avantages professionnels qu'une telle mobilité peut procurer. L'étude constitue par ailleurs un effort pour préciser les possibilités et les limites de l'exploitation des données statistiques actuelles sur le personnel enseignant.

La mobilité géographique, surtout chez les hommes, semble avoir augmenté au cours de la période 1959-1966. L'expérience et l'âge ont moins freiné qu'autrefois les déplacements. La proportion de jeunes enseignants, qui sont de loin les plus mobiles, a augmenté. Enfin, la disparité géographique des salaires permettait à l'enseignant d'améliorer plus facilement son revenu en changeant d'employeur qu'en demeurant sur place.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8170664

Service général de la Planification
Ministère de l'Éducation / Québec

# études documents

5

# La mobilité du personnel enseignant: La mobilité géographique Années scolaires 1963/64 et 1964/65

## Commissions scolaires catholiques

Jean-F. Gautrin
Michel De Sève

68

E D U Q 8170664

ÉTUDES ET DOCUMENTS 5

**Dans la même série**

1. *Les besoins financiers de l'éducation au Québec, 1964/67*
   *Problèmes et options*

   (Janvier 1964)

2. *Récupération scolaire et formation professionnelle des adultes :*
   *une expérience dans la Gaspésie et le Bas Saint-Laurent*
   *1964/65 et 1965/66*

   Vincent Ross (1967)

3. *La mobilité du personnel enseignant :*
   *les départs d'enseignants à la fin de l'année scolaire 1963/64*
   *Commissions scolaires catholiques*

   Michel de Sève et Guy Hébert (1968)

4. *La mobilité du personnel enseignant :*
   *les nouveaux enseignants en 1964/65*
   *Commissions scolaires catholiques*

   Michel de Sève et Guy Hébert (1968)

ÉTUDES ET DOCUMENTS 5

# La mobilité du personnel enseignant: La mobilité géographique Années scolaires 1963/64 et 1964/65

## Commissions scolaires catholiques

**Jean-F. Gautrin** *
**Michel De Sève** **
**Guy Hébert** ***

**Direction générale de la Planification**
**Ministère de l'Education**
**Québec, 1968**

* en congé d'études, London School of Economics, Londres.
** maintenant du département de Sociologie, Université Laval, Québec.
*** a revu et corrigé les textes

## PRÉSENTATION

Cette brochure est la troisième d'une série de plaquettes sur la mobilité du personnel enseignant catholique des années scolaires 1963/64 et 1964/65. Les deux premières brochures examinaient les entrées et les sorties du système des commissions scolaires. Celle-ci permet d'explorer la mobilité géographique à l'intérieur de ce même système. Le ministère de l'Éducation espère ainsi mettre à la disposition des chercheurs un instrument supplémentaire pour comprendre la réalité scolaire québécoise.

# INTRODUCTION

En plus de donner une idée du nombre d'enseignants se déplaçant géographiquement chaque année, cette brochure permet de préciser les possibilités et les limites de l'exploitation des données statistiques actuelles sur le personnel enseignant. Par là, elle favorise l'amélioration des statistiques du système scolaire et l'élaboration de recherches plus précises sur la mobilité du personnel enseignant.

Le but immédiat de cette brochure est de mesurer l'ampleur des déplacements géographiques dans le système scolaire et d'essayer d'en préciser les conditions. Seul le personnel enseignant des commissions scolaires catholiques de 1963/64 a été examiné. Il a été supposé qu'un enseignant se déplaçait géographiquement s'il changeait d'employeur. Comme il s'agissait d'une première étude, aucune théorie explicite n'a déterminé le choix des facteurs retenus[1]. On a utilisé les données recueillies annuellement par le service des statistiques du ministère. On pourrait résumer cette étude en disant qu'elle constitue un effort pour savoir si les données recueillies dans le cours des opérations normales du service des statistiques du ministère permettent d'éclairer le phénomène de la mobilité géographique.

Les résultats sont rapportés en trois parties. Le premier chapitre cherche à donner une idée générale de la mobilité et des conditions qui l'entourent. Le second chapitre s'attache à explorer la mobilité géographique durant la carrière des enseignants alors que le dernier chapitre examine les avantages professionnels que procure la mobilité géographique.

1 Si ce n'est une courte bibliographie des travaux sur le sujet.

Chapitre I

# LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES ENSEIGNANTS ANNÉE SCOLAIRE 1964/65

## Le personnel enseignant 1964/65

En 1964/65, 9,381 laïcs et 31,155 laïques enseignaient dans les commissions scolaires catholiques; ces laïcs représentaient près de 85% des enseignants à l'emploi de ces commissions scolaires. Chez les hommes, pour un spécialiste, on comptait deux titulaires; chez les enseignantes. ce rapport était de un à huit.

**Tableau 1 - Enseignants des commissions scolaires catholiques selon la fonction et le sexe (1964/65)**

| | *Primaire* | | *Secondaire* | | *Total* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *nombre* | *%* | *nombre* | *%* | *nombre* | *%* |
| *Laïcs* | | | | | | |
| Hommes-titulaires | 2,116 | 34.2 | 4,076 | 65.8 | 6,192 | 100.0 |
| (19.4%) - spécialistes | 170 | 5.3 | 3,019 | 94.7 | 3,189 | 100.0 |
| Femmes-titulaires | 25,029 | 89.6 | 2,914 | 10.4 | 27,943 | 100.0 |
| (64.90%) - spécialistes | 699 | 21.8 | 2,513 | 78.2 | 3,212 | 100.0 |
| *Religieux* | | | | | | |
| Hommes-titulaires | 347 | 28.5 | 871 | 71.5 | 1,218 | 100.0 |
| (3.49%) - spécialistes | 9 | 2.0 | 451 | 98.0 | 460 | 100.0 |
| Femmes-titulaires | 2,790 | 52.9 | 2,481 | 47.1 | 5,271 | 100.0 |
| (12.05%) - spécialistes | 62 | 12.0 | 453 | 88.0 | 515 | 100.0 |
| *Total* | | | | | | |
| (100%) — titulaires | 30,282 | 74.5 | 10,372 | 25.5 | 40,624 | 100.0 |
| — spécialistes | 940 | 11.8 | 6,430 | 87.2 | 7,376 | 100.0 |

En 1963/64, l'expérience moyenne des laïcs était de neuf ans. La médiane de l'expérience se situait à 6.3 années. De leur côté, les laïques avaient une moyenne de 8.3 années d'expérience et une médiane se situant à neuf années.

En ne tenant compte que des brevets officiels d'enseignement, la moyenne et la médiane des années de scolarité des enseignants mariés étaient de 13.8 et 14.4 années. Chez les institutrices laïques, ces mêmes indices prenaient les valeurs de 12.2 et de 12.8 années.

**Tableau 2 - Répartition géographique de la population laïque (1963/64).**

| *Régions économiques* | *Femmes* | | *Hommes* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *nombre* (1) | % | *nombre* (2) | % | (1) : (2) |
| Gaspésie | 3,088 | 10.4 | 466 | 5.2 | 6.6 |
| Saguenay | 2,187 | 7.4 | 557 | 6.2 | 3.9 |
| Québec | 3,618 | 12.2 | 1,482 | 16.4 | 2.4 |
| Trois-Rivières | 1,815 | 6.1 | 451 | 5.0 | 4.0 |
| Estrie | 2,801 | 9.5 | 689 | 7.6 | 4.1 |
| Montréal | 4,521 | 15.3 | 1,237 | 13.7 | 3.7 |
| Montréal métropolitain | 8,523 | 28.8 | 3,457 | 38.4 | 2.5 |
| Outaouais | 1,196 | 4.0 | 258 | 2.9 | 4.6 |
| Abitibi | 1,274 | 4.3 | 243 | 2.7 | 5.2 |
| Côte-Nord | 545 | 1.8 | 164 | 1.8 | 3.3 |
| Province | 29,568 | 100.0 | 9,004 | 100.0 | 3.3 |

La dernière colonne du tableau donne le quotient des deux premières colonnes. Si on excepte la Côte-Nord, on constate que ce sont les régions les plus urbanisées qui emploient proportionnellement le moins d'enseignantes. C'est généralement le contraire que l'on trouve sur le marché du travail; le taux de participation des femmes est plus élevé en milieu urbain que rural.

Afin de comparer les déplacements d'agents économiques semblables, les groupes suivants ont été éliminés, a priori, de la population déjà décrite :

- les enseignants religieux (8,464 individus).
- les institutrices mariées,.
- les suppléants, les surnuméraires et les enseignants à temps partiel,
- les dossiers des enseignants ne contenant pas de renseignements sur leur traitement.

Ainsi réduite, la population étudiée ne compte plus que 22.104 enseignants. Plus de 80% des institutrices étaient titulaires au primaire alors que moins de 25% des hommes occupaient des postes à ce niveau.

**Tableau 3 - Population enseignante étudiée selon le sexe, la fonction et le niveau d'enseignement.**

| *Fonction / Niveau* | *Femmes* | | *Hommes* | |
|---|---|---|---|---|
| | *nombre* | *%* | *nombre* | *%* |
| Titulaire: primaire | 12,861 | 81.6 | 1,391 | 21.7 |
| primaire avec une seconde fonction | 137 | 0.9 | 91 | 1.4 |
| secondaire | 621 | 3.9 | 988 | 15.5 |
| secondaire avec une seconde fonction | 858 | 5.4 | 2,002 | 31.3 |
| Spécialiste: primaire | 262 | 1.6 | 125 | 1.9 |
| primaire avec une seconde fonction | 36 | 0.2 | 31 | 0.5 |
| secondaire | 628 | 3.9 | 989 | 15.5 |
| secondaire avec une seconde fonction | 336 | 2.1 | 748 | 11.7 |
| Total | 15,739 | 100.0 | 6,365 | 100.0 |

Les pourcentages du tableau nous indiquent l'impossibilité de la combinaison de certaines tâches dans le système scolaire actuel : titulaire au primaire avec une seconde fonction, spécialiste au primaire avec ou sans seconde fonction.

## Types et conditions de mobilité en 1963/64

### 1. LE VOLUME DE LA MOBILITÉ

Trois types de déplacements entre commissions scolaires nous ont paru devoir être distingués : les déplacements à l'intérieur d'un même comté, les déplacements entre différents comtés mais dans la même région économique et les déplacements entre régions économiques.

La plus grande partie de l'analyse utilise des pourcentages tirés de la population potentiellement mobile, c'est-à-dire, la population définie plus haut moins les nouveaux enseignants.

Près de 14,000 institutrices — 90% de population mobile potentielle — sont demeurées à l'emploi de la même commission scolaire de 1963/64 à 1964/65. Chez les enseignantes mobiles, 400 (2.5%) ont changé de région économique pour 1,150 (7.3%) qui ne la quittaient pas.

Environ 5,000 instituteurs (79.8%) ont conservé le même employeur d'une année à l'autre. La mobilité inter-régions affectait 350 enseignants (5.5%) et les déplacements régionaux, 940 enseignants (14.7%).

**Tableau 4 - Répartition des types de déplacements.**

| *Types de déplacements* | *Femmes* % | *Hommes* % |
|---|---|---|
| dans le même comté | 52.2 | 49.6 |
| dans la même région | 22.0 | 23.7 |
| inter-régions | 25.8 | 26.7 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Deux chiffres frappent particulièrement : 10% des femmes et 20% des hommes ont été mobiles.

Il est intéressant de constater la similitude de la répartition des deux groupes selon les différents types de mobilité. On peut donc conclure que la structure des déplacements selon la distance obéit à une loi inhérente aux migrations. Polianski[1] et Bunting[2] ont d'ailleurs déjà signalé ce phénomène.

Le calcul d'une moyenne générale indique que 13% des enseignants ont changé d'employeur entre 1963/64 et 1964/65. Un tel chiffre peut être intéressant, mais l'examen de diverses caractéristiques des enseignants mobiles ou non est encore plus utile pour en cerner les conditions.

## 2. CARACTÉRISTIQUES LIÉES À LA MOBILITÉ

Il serait imprudent d'assimilier ces caractéristiques à des causes de la mobilité. Il s'agit sans doute plus de conditions qui permettent d'accepter un déplacement si l'occasion s'en présente ou qui favorisent l'éclosion de projets de mobilité. En établissant une analogie avec la programmation linéaire, on pourrait voir dans ces caractéristiques les contraintes du problème. Cinq caractéristiques ont été étudiées :

- l'état matrimonial.
- la fonction et le niveau d'enseignement,
- la scolarité,
- l'expérience,
- le salaire.

### a) l'état matrimonial

Comme aucune institutrice mariée ne fait partie de la population, il ne sera possible d'étudier l'influence de ce facteur que pour les hommes : 31% sont célibataires et 69% sont mariés.

Soixante-douze pour cent des célibataires sont demeurés immobiles comparativement à 80% des enseignants mariés. Les célibataires apparaissent comme plus mobiles que les maîtres mariés. Ce fait apparaît avec plus de clarté dans le cas de la mobilité inter-régions : proportionnellement, deux à trois fois plus de célibataires changent de région que d'hommes mariés. Par contre, ces derniers effectuent plus de déplacements à l'intérieur de la même région que les célibataires : ils se déplacent donc moins et vont relativement moins loin quand ils se déplacent.

À priori, les frais de déplacement d'un homme marié sont plus élevés. Ses biens immobiliers sont ordinairement plus considérables et la grandeur de l'unité économique dont il est responsable le rend plus sensible aux variations du coût de la vie. Il sera donc moins porté à changer d'emploi.

1 **Polianski** A.N. — Main Patterns of Net Migratory Moves in Canada, Economic Research Bureau, Department of Labor, Ottawa, 1965.

2 **Bunting** R.L. — A test of Geographic Mobility, Industrial and Labor Relations Review, 1961.

**Tableau 5 - Mobilité et état matrimonial.**

| *Types de mobilité* | *Hommes* | | *Femmes* | *Total* |
|---|---|---|---|---|
| | *célibataires* % | *mariés* % | *célibataires* % | % |
| Immobiles | 72.4 | 80.3 | 88.8 | 85.7 |
| Mobiles | | | | |
| — même comté | 10.3 | 9.7 | 5.2 | 6.5 |
| — même région | 6.0 | 4.2 | 2.2 | 2.9 |
| — différentes régions | 9.1 | 3.7 | 2.6 | 3.4 |

Les femmes célibataires cependant, sont encore moins mobiles que les hommes mariés. Avant de conclure à l'influence de l'état matrimonial, il faut prendre conscience des implications de ce dernier phénomène :

- ou l'état matrimonial influence la mobilité des femmes dans le même sens que celui des hommes; dans ce cas, les femmes mariées sont pratiquement immobiles puisque déjà neuf célibataires sur dix sont immobiles.
- ou l'influence de ce facteur dépend du sexe; dans ce cas, il se peut que le mariage favorise les déplacements des enseignantes et que le célibat les diminue : mais, il est plus probable que, chez celles-ci, l'état matrimonial n'ait aucune influence.

De toute façon, la définition de la population étudiée ne nous permet pas de conclure.

### b) la fonction et le niveau d'enseignement

En réalité, trois caractéristiques distinctes sont en jeu : la fonction principale, le niveau d'enseignement et l'exercice d'une double fonction.

La lecture des pourcentages verticaux (tableau 6) nous indique que la mobilité augmente au secondaire. Pour les hommes, enseigner au secondaire diminue de 10% l'immobilité; pour les femmes, la diminution est encore plus sensible : elle est de l'ordre de 20%. Il devient d'ailleurs difficile de distinguer l'influence du sexe au secondaire : hommes et femmes ont sensiblement la même proportion d'immobiles.

**Tableau 6 - Mobilité, fonction et niveau d'enseignement.**

| *Fonction/Niveau* | *Immobiles* | | *Mobiles (même comté)* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* % | *Hommes* % | *Femmes* % | *Hommes* % |
| Titulaire-primaire | 91.3 | 87.9 | 46.1 | 40.4 |
| Titulaire-primaire avec seconde fonction | 86.1 | 82.4 | 53.0 | 46.6 |
| Spécialiste-primaire | 90.8 | 84.8 | 57.9 | 45.0 |
| Spécialiste-primaire avec seconde fonction | 91.7 | 74.2 | 100.0 | 60.0 |
| Titulaire-spécialiste | 73.6 | 73.9 | 58.4 | 52.7 |
| Titulaire-spécialiste avec seconde fonction | 74.9 | 73.3 | 65.5 | 50.4 |
| Spécialiste-secondaire | 82.0 | 73.6 | 64.8 | 52.5 |
| Spécialiste-secondaire avec seconde fonction | 73.8 | 72.6 | 65.8 | 49.4 |
| Total | 88.9 | 77.8 | 52.2 | 49.6 |

Indépendamment du niveau d'enseignement, aucune fonction ne semble reliée à la mobilité. De même, l'examen des différents types de mobilité ne révèle aucune différence frappante. Tout au plus peut-on noter que les titulaires, le niveau d'enseignement étant tenu constant, sont moins portés à se déplacer à l'intérieur du même comté. Si les spécialistes et les titulaires avec une seconde fonction sont plus nombreux à demeurer dans le même comté, peut-être faudrait-il y voir l'indice d'avantages que leur procure leur présent statut dans les commissions scolaires voisines.

**c) la scolarité**

Plus de 60% des instituteurs laïcs possédaient une scolarité de 15 ans au moins; 65% d'entre eux avaient complété entre 13 et 15 ans d'études. Sept institutrices sur dix détenaient une scolarité de 12 ou 13 ans.

La lecture des pourcentages d'enseignants immobiles selon la scolarité nous révèle l'existence d'une relation négative entre la scolarité et la mobilité.

**Tableau 7 - Immobilité et années de scolarité.**

| *Scolarité (années)* | *Immobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes (%)* | | *Hommes (%)* | |
| | (1) | (2) | (1) | (2) |
| 11 et moins | 5.4 | 87.0 | 3.9 | 75.1 |
| 12 | 24.3 | 87.9 | 7.8 | 75.8 |
| 13 | 44.7 | 88.2 | 17.8 | 75.8 |
| 14 | .8 | 89.7 | 3.7 | 70.4 |
| 15 | 21.7 | 92.8 | 44.5 | 78.9 |
| 16 | 1.0 | 91.5 | 6.9 | 86.3 |
| 17 et plus | 0.9 | 89.6 | 11.4 | 79.8 |
| autre | 1.0 | 74.5 | 3.9 | 71.5 |
| Total | 100.0 | 88.9 | 100.0 | 77.8 |

Ainsi, si 86% des enseignants de seize ans de scolarité sont immobiles, cette proportion tombe à 75% chez ceux de moins de onze ans de scolarité. Chez les institutrices, l'écart entre les onze ans et les seize ans est moindre (4% au lieu de 10%), mais la relation subsiste[1].

Même si, dans toutes les catégories de scolarité, les déplacements à l'extérieur du même comté demeurent les plus nombreux, on constate que les enseignants de moins de onze années de scolarité se déplacent plus dans leur entourage immédiat; 74% des enseignantes et 60% des enseignants ayant moins de onze ans de scolarité se déplacent à l'intérieur du même comté alors que, dans les deux groupes, généralement 53% et 50% seulement effectuent ce type de déplacement.

1 Elle apparaît avec plus de force si on élimine les catégories peu nombreuses : 14, 16 et 17 années et plus de scolarité.

**Tableau 8 - Mobilité et années de scolarité.**

| *Scolarité (années)* | *Femmes (%)* | | | | *Hommes (%)* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Même comté* | | *inter-régions* | | *Même comté* | | *inter-régions* | |
| | (1) | (2) | (1) | (2) | (1) | (2) | (1) | (2) |
| 11 et moins | 9.0 | 73.8 | 2.7 | 11.1 | 5.5 | 59.4 | 2.6 | 15.2 |
| 12 | 25.4 | 51.2 | 24.8 | 24.8 | 9.1 | 51.8 | 6.7 | 20.5 |
| 13 | 44.6 | 48.4 | 52.7 | 28.4 | 22.0 | 54.9 | 17.7 | 23.8 |
| 14 | 0.9 | 53.9 | 1.2 | 38.5 | 5.0 | 50.9 | 4.1 | 22.2 |
| 15 | 16.3 | 59.5 | 12.7 | 27.9 | 40.7 | 47.4 | 47.7 | 30.0 |
| 16 | 0.9 | 66.6 | 0.9 | 33.3 | 3.8 | 46.2 | 4.1 | 26.9 |
| 17 et plus | 0.9 | 58.3 | 0.7 | 25.0 | 9.3 | 46.1 | 11.6 | 31.2 |
| Total | 100.0 | 52.6 | 100.0 | 25.6 | 100.0 | 49.9 | 100.0 | 26.7 |

Malgré cela, on ne peut établir aucune relation claire entre la scolarité et la mobilité entre différentes régions, du moins dans le cas des femmes.

**d) l'expérience**

55% à 60% des enseignants avaient entre trois et neuf années d'expérience. Chez les hommes comme chez les femmes, près de 40% des individus enseignaient depuis trois à cinq ans; 14% des institutrices et 16% des instituteurs avaient plus de quinze ans d'expérience. Cette population enseignante est donc à la fois jeune et expérimentée.

**Tableau 9 - Immobilité et années d'expérience.**

| *Années d'expérience* | *Immobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | | *Hommes* | |
| | (1) | (2) | (1) | (2) |
| 1 à 2 | 14.9 | 82.8 | 17.4 | 71.6 |
| 3 à 5 | 38.0 | 88.4 | 35.1 | 75.2 |
| 6 à 9 | 21.1 | 89.2 | 21.6 | 79.9 |
| 10 à 14 | 11.6 | 91.2 | 14.7 | 79.7 |
| 15 et plus | 14.3 | 95.3 | 17.1 | 84.3 |
| Total | 100.0 | 88.9 | 100.0 | 77.8 |

La distribution des proportions d'enseignants immobiles selon l'expérience indique l'existence d'une relation négative entre l'expérience et la mobilité. De plus, la mobilité semble marquer un certain palier chez les femmes ayant entre trois et neuf ans d'expérience et chez les hommes ayant entre six et quatorze ans d'enseignement.

**Tableau 10 - Immobilité et années de service chez le même employeur.**

| *Années de service* | *Immobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes (%)* | | *Hommes (%)* | |
| | (1) | (2) | (1) | (2) |
| 1 | 20.2 | 80.1 | 22.9 | 68.1 |
| 2 | 20.8 | 87.2 | 20.4 | 73.2 |
| 3 | 14.6 | 90.3 | 14.5 | 78.5 |
| 4 | 10.2 | 92.5 | 8.4 | 79.6 |
| 5 | 7.5 | 92.7 | 6.1 | 81.6 |
| 6 | 5.0 | 93.0 | 5.1 | 84.8 |
| 7 | 3.4 | 93.5 | 3.3 | 87.6 |
| 8 — 10 | 6.8 | 94.2 | 6.9 | 89.4 |
| 11 — 14 | 4.4 | 95.6 | 4.4 | 94.8 |
| 15 et plus | 6.6 | 97.9 | 7.5 | 97.0 |
| Total | 100.0 | 88.9 | 100.0 | 77.8 |

L'expérience est une approximation de l'âge. Indépendamment de l'âge, il faut s'attendre à une diminution de la probabilité de se déplacer parallèle à une augmentation des années de service chez le même employeur[1]. La lecture des colonnes (2) du tableau 10 confirme l'existence d'une telle relation. Chez les enseignants, la proportion d'immobiles passe de 68% à 97%. La relation est encore plus évidente que la relation révélée par l'expérience puisque, dans ce cas, l'écart s'étendait de 72% à 84%. La mobilité moyenne des femmes étant moindre, il ne faut pas s'étonner si l'écart entre les plus mobiles et les moins mobiles est plus faible : de même, la différence de mobilité révélée par les années d'expérience et celle indiquée par les années de service est moindre. L'expérience révèle une variation de 12% alors que, pour les années de service, cette variation est de 18%.

1 **Reynolds**, L.S., The Structure of Labor Market, Harper, N.Y., 1951, p. 31.

L'influence de l'expérience sur les distances mises en cause par les déplacements est claire chez les enseignantes. Plus une enseignante a d'expérience, moins elle quitte volontiers son comté; 48% des enseignantes mobiles ayant moins de deux ans d'expérience demeurent dans le même comté, lors de leur déplacement, contre 65% des enseignantes ayant plus de quinze ans d'expérience. Une relation semblable n'apparaît pas avec évidence chez les hommes; si les distances impliquées par les déplacements diminuent durant les neuf premières années d'enseignement, les enseignants ayant plus de dix ans d'expérience augmentent la distance de leurs déplacements.

**Tableau 11 - Mobilité et années d'expérience.**

| *Années d'expérience* | *Mobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | | *Hommes* | |
| | *Même comté* % | *Inter-régions* % | *Même comté* % | *Inter-régions* % |
| 1 — 2 | 47.7 | 28.2 | 44.2 | 30.2 |
| 3 — 5 | 51.5 | 24.3 | 48.5 | 27.4 |
| 6 — 9 | 52.2 | 27.5 | 55.9 | 23.9 |
| 10 — 14 | 58.9 | 30.8 | 53.6 | 24.1 |
| 15 et plus | 64.8 | 13.4 | 45.3 | 27.7 |
| Total | 52.6 | 25.6 | 49.9 | 26.8 |

**e) le salaire**

Considérons les classes de salaires allant de $2,500 dollars à $8.000 dollars par intervalle de $500 dollars. Le but de ce tableau est de voir si la mobilité est reliée à une classe particulière de salaires.

Les colonnes (1) montrent que le salaire de départ est, pour les hommes, de $4,500. Les individus ayant un salaire supérieur à $8.000 correspondent à environ 10% de la population masculine. La distribution de fréquences de salaires n'est pas concentrée dans une classe particulière mais affiche au contraire une très grande dispersion. Par contre, 10% de la population féminine a un salaire supérieur à $6,500 et 21%, un salaire inférieur à $3,000. On remarque une plus grande concentration entre $3,000 et $4,500. L'étude des pourcentages des hommes immobiles nous apprend que jusqu'à $4,000, la mobilité est reliée négativement au salaire. Entre $4,000 et $7,000, c'est-à-dire, là où se situe la majorité de la population masculine, il n'y a pas de relation nette. Après $7.000, la mobilité est de nouveau *faiblement reliée négativement* avec le salaire.

Chez les femmes, la relation négative est légèrement plus marquée, car le palier se situant entre $4,500 et $6,000 ne concerne qu'environ 20% de la population.

Le salaire est une fonction « linéaire » des années d'expérience, de la scolarité et des suppléments. Si mobilité et jeunesse étaient positivement reliées, la mobilité devrait être plus forte dans les classes inférieures des salaires, à moins que la scolarité accrue des jeunes ne vienne compenser le phénomène.

La distribution des salaires du tableau 12 correspond aux traitements que les enseignants prévoyaient recevoir en septembre 1964. Les augmentations de traitement qui auraient pu favoriser les déplacements sont donc comprises dans cette distribution; elles diminuent d'autant plus les chances de percevoir une relation entre une insuffisance de traitement et la mobilité.

**Tableau 12 - Immobilité et salaire.**

| *Salaire* ($) | *Immobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | | *Hommes* | |
| | *Population* (1) % | *Immobiles* (2) % | *Population* (1) % | *Immobiles* (2) % |
| 2,500 et moins | 5.4 | 87.1 | 0.4 | 64.3 |
| 2,500 — 3,000 | 15.6 | 88.3 | 0.2 | 73.3 |
| 3,000 — 3,500 | 18.4 | 89.2 | 0.4 | 84.0 |
| 3,500 — 4,000 | 17.8 | 92.2 | 0.5 | 83.9 |
| 4,000 — 4,500 | 14.5 | 91.3 | 3.9 | 75.5 |
| 4,500 — 5,000 | 8.1 | 88.5 | 9.0 | 76.0 |
| 5,000 — 5,500 | 6.8 | 89.6 | 14.5 | 78.2 |
| 5,500 — 6,000 | 4.1 | 88.9 | 15.0 | 80.3 |
| 6,000 — 6,500 | 4.2 | 91.9 | 13.8 | 78.0 |
| 6,500 — 7,000 | 2.6 | 92.7 | 10.8 | 78.0 |
| 7,000 — 7,500 | 1.3 | 94.3 | 12.2 | 83.7 |
| 7,500 — 8,000 | 0.4 | 93.3 | 9.3 | 84.2 |
| 8,000 et plus | 0.6 | 92.1 | 9.9 | 81.1 |
| Total | 100.0 | 90.1 | 100.0 | 79.7 |

Ce sous-chapitre nous a permis de constater que :

- les hommes se déplaçaient deux fois plus que les femmes,
- les célibataires étaient plus mobiles que les enseignants mariés,
- le fait d'enseigner au secondaire augmentait la mobilité.
- la scolarité, l'expérience et, mais plus faiblement, le salaire étaient reliés négativement à la mobilité.

On peut, par hypothèse, assimiler ces diverses caractérstiques à autant d'indices de l'intégration des individus dans le système scolaire et social. Le mariage, de longues années d'expérience, un haut salaire indiqueraient que l'individu est adapté à son milieu. Pourtant, il est certain que les années de service chez un employeur et les années de scolarité d'un enseignant n'impliquent pas le même type d'intégration: les années de service traduisent l'intégration à un milieu concret tandis que la scolarité exprime l'intégration aux normes intellectuelles que le système scolaire véhicule.

## 3. LOCALISATION DES DÉPLACEMENTS

Seuls les déplacements entre les régions économiques retiendront l'attention dans ce paragraphe. Le principal outil d'analyse sera donc une matrice carrée d'ordre 10 (pour les dix régions économiques) et où les éléments de la diagonale indiqueront le nombre de personnes immobiles.

### a) migrations inter-régions

Dans les deux premières colonnes du tableau 13, on voit qu'hommes et femmes en grand nombre quittent les mêmes régions; les régions de la Côte-Nord, de la Gaspésie, de Montréal, de l'Outaouais et de l'Abitibi. Ces colonnes nous indiquent aussi que la *proportion de migrants peut quadrupler d'une région à l'autre.*

**Tableau 13 - Mobilité et régions économiques.**

| *Régions économiques* | *Migrants inter-régions* | | *Indice de mobilité* (1) | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* % | *Hommes* % | *Femmes* % | *Hommes* % |
| Côte-Nord | 8.5 | 13.9 | 8.6 | 14.1 |
| Gaspésie | 6.4 | 12.1 | 7.1 | 12.8 |
| Lac St-Jean | 1.5 | 3.9 | 1.6 | 4.1 |
| Québec | 2.1 | 5.1 | 2.4 | 6.1 |
| Trois-Rivières | 3.0 | 6.4 | 3.3 | 6.8 |
| Cantons de l'Est | 4.8 | 6.8 | 5.3 | 7.3 |
| Montréal | 5.2 | 12.0 | 6.0 | 13.9 |
| Montréal métropolitain | 1.4 | 0.3 | 1.9 | 5.3 |
| Outaouais | 5.4 | 11.8 | 5.5 | 12.1 |
| Abitibi | 4.7 | 11.9 | 4.9 | 12.3 |
| Province | 2.59 | 5.52 | — | — |

Malgré l'étendue de ces disparités régionales, la comparaison de la mobilité constatée et de la mobilité attendue laisse voir que moins de 15% des départs attendus sont survenus.

La ressemblance des taux des parties gauche et droite du tableau 13 provient de la valeur élevée de la mobilité attendue; celle-ci tend, dans presque tous les cas, vers l'unité (elle varie de 0 à 1). On pourrait supposer que le grand nombre de régions — en diminuant l'importance de N, par rapport à N — est la cause principale de ce phénomène, mais le cas de la région de Montréal, où la mobilité attendue est de 62% et qui, malgré tout, conserve un taux de mobilité inférieur à 15%, confirme la faiblesse de la mobilité inter-régions[2].

1 Indice : $\dfrac{\text{mobilité constatée dans une région}}{\text{mobilité attendue}} = \dfrac{N_{ii} - a_{ii}}{n_i \diagup \dfrac{N - n_i}{N}}$ $(a_{ii} = n_{ii})$

Cet indice marque 0 si aucun enseignant quitte la région et 1 si la mobilité attendue et la mobilité constatée sont proportionnellement égales.

2 La définition de cet indice présuppose l'équiprobabilité des déplacements quelles que soient les régions visées dans le déplacement.

**Tableau 14 - Migrations nettes par région économique, année scolaire 1964/65.**

| *Régions économiques* | *Femmes* | | | *Hommes* | | | *Total* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Entrées* | *Sorties* | *Total* | *Entrées* | *Sorties* | *Total* | |
| Côte-Nord | + 40 | — 123 | + 17 | + 7 | — 15 | — 8 | + 9 |
| Gaspésie | + 40 | — 107 | — 67 | + 22 | — 43 | — 21 | — 88 |
| Lac St-Jean | + 26 | — 21 | + 5 | + 14 | — 16 | — 2 | + 3 |
| Québec | + 66 | — 47 | + 19 | + 53 | — 55 | — 2 | + 17 |
| Trois-Rivières | + 8 | — 36 | — 28 | + 23 | — 24 | — 1 | — 29 |
| Cantons de l'Est | + 52 | — 70 | — 18 | + 26 | — 33 | — 7 | — 25 |
| Montréal | + 99 | — 111 | — 12 | + 115 | — 104 | + 11 | — 1 |
| Montréal métropolitain | + 160 | — 63 | + 97 | + 127 | — 78 | + 49 | + 146 |
| Outaouais | + 18 | — 21 | — 3 | + 17 | — 20 | — 3 | — 6 |
| Abitibi | + 16 | — 26 | — 10 | — 17 | — 23 | — 16 | — 26 |
| Province | + 525 | — 525 | 0 | + 411 | — 411 | 0 | 0 |

L'examen des migrations nettes nous indique que la région de Montréal métropolitain est celle qui attire le plus d'enseignants alors que la Gaspésie est celle qui en perd le plus.

Toutes les régions, sauf celle de Montréal, perdent plus d'enseignants qu'elles n'en accueillent. La concentration du personnel masculin autour de Montréal est nette. Chez les enseignantes, le même mouvement se dessine mais de façon moins claire; certaines régions (Côte-Nord, Trois-Rivières, Québec) attirent encore un nombre suffisant d'institutrices pour combler les départs de leur personnel.

**b) migrations régionales**

La majorité des déplacements ont lieu à l'intérieur des régions économiques. Une étude de la localisation des déplacements serait incomplète sans une description de ces déplacements régionaux.

Chez les enseignantes, les régions d'Abitibi et de l'Outaouais comptent le plus de déplacements. Chez les enseignants, ces régions sont celles de l'Outaouais (où plus de 55% de la population définie a changé d'employeur) et de la Côte-Nord. Chez les hommes comme chez les femmes, la région du Montréal métropolitain compte proportionnellement le moins de déplacements. On remarque que ce sont sensiblement les mêmes régions qui comptent le plus de déplacements régionaux et inter-régionaux : Côte-Nord, Gaspésie, Outaouais, Abitibi. Il ne faut cependant pas oublier que changer d'employeur dans une même région n'implique pas nécessairement une mobilité géographique; le réaménagement des structures scolaires explique sans doute plusieurs de ces changements d'employeurs.

**Tableau 15 - Mobilité régionale.**

| *Régions économiques* | *Femmes* | | *Hommes* | |
|---|---|---|---|---|
| | *N* | *%* | *N* | *%* |
| Côte-Nord | 31 | 10.8 | 28 | 28.0 |
| Gaspésie | 173 | 10.7 | 45 | 13.5 |
| Lac St-Jean | 170 | 12.2 | 163 | 39.7 |
| Québec | 100 | 4.5 | 129 | 12.0 |
| Trois-Rivières | 29 | 2.5 | 32 | 8.5 |
| Cantons de l'Est | 169 | 11.6 | 91 | 18.9 |
| Montréal | 198 | 9.4 | 190 | 21.7 |
| Montréal Métropolitain | 156 | 3.4 | 126 | 5.3 |
| Outaouais | 50 | 12.9 | 92 | 55.4 |
| Abitibi | 74 | 13.6 | 43 | 24.4 |
| Province | 1150 | 7.3 | 939 | 14.7 |

**c) les causes de la mobilité**

1. *le mouvement rural-urbain*

On peut se demander si les déplacements se situent dans un mouvement d'urbanisation. On dira qu'une commission scolaire est rurale si la population de son territoire ne dépasse pas 10,000 habitants. Dans le cas contraire, on supposera qu'elle est implantée dans un milieu urbain.

Il est alors possible de construire une classification des déplacements distinguant quatre combinaisons de mobilité :

- mouvement urbain → urbain,
- mouvement urbain → rural,
- mouvement rural → urbain,
- mouvement rural → rural.

Si les migrations d'enseignants se situent dans ce mouvement d'urbanisation, les déplacements rural → urbain et urbain → urbain devraient prédominer.

**Tableau 16 - Mouvements entre commission scolaires urbaines et rurales.**

| *Mouvements* | *Hommes* | | *Femmes* | |
|---|---|---|---|---|
| | *N* | *%* | *N* | *%* |
| urbain → urbain | 441 | 34.1 | 336 | 21.5 |
| urbain → rural | 153 | 11.8 | 109 | 6.9 |
| rural → urbain | 238 | 18.4 | 341 | 21.9 |
| rural → rural | 460 | 35.6 | 772 | 49.6 |
| Total | 1292 | 100.0 | 1558 | 100.0 |

Comme on devait s'y attendre, le mouvement urbain-rural est le moins nombreux et le mouvement rural-urbain est plus important que ce dernier. Cependant, la tendance la plus frappante que révèle le tableau 16 est celle de la prépondérance des déplacements entre commissions scolaires du même type de milieu. Chez les deux sexes, ce genre de mouvement regroupe sept sur dix des enseignants. Si on suppose que les commissions scolaires qualifiées ici de rurales et d'urbaines sont aussi différentes sur le plan de l'organisation scolaire, une telle stratification des déplacements laisserait supposer l'existence de sous-marchés d'emploi distincts à l'intérieur du système scolaire.

*2. esquisse d'un modèle de déplacements*

On peut aussi supposer que les déplacements (n .és M) entre régions dépendent de trois facteurs distincts :

- la disparité entre les salaires moyens versés aux enseignants de chaque région (S),
- la distance entre les régions (D),
- le revenu per capita de chaque région (R).

Le modèle proposé pourrait s'écrire alors sous la forme de deux équations selon le sexe des enseignants :

$$M_h = a_o + a_1S + a_2D + a_3R$$
$$M_f = b_o + b_1S + b_2D + b_3R$$

Le calcul des coefficients de corrélation simple entre la mobilité et ces facteurs montre que, si la relation est toujours dans le sens attendu, son existence est surtout évidente chez les femmes.

**Tableau 17 - Coefficients de corrélation simple des migrations brutes.**

| *Femmes* | *r y x* | *Population* | $P_t$ | *Signification* |
|---|---|---|---|---|
| $M_f$ x S | +.1189 | 21 | .02 | oui |
| $M_f$ x R | +.22186 | 21 | .02 | oui |
| $M_f$ x D | —.23501 | 21 | .02 | oui |
| *Hommes* | | | | |
| $M_h$ x S | +.03876 | 25 | .6 | non |
| $M_h$ x R | +.05063 | 25 | .5 | non |
| $M_h$ x D | —.33329 | 25 | .12 | oui |

$P_t$ = probabilité d'erreur du coefficient de corrélation en supposant p distribué selon la loi de « Student ».

Le facteur le plus important semble être la distance. Si le salaire moyen ne « détermine » pas plus fortement les déplacements, cela provient sans doute du fait qu'il est fonction de la scolarité et de l'expérience. Si les migrants sont surtout de jeunes enseignants et si la distribution de la population selon le salaire suit une courbe normale, le salaire moyen perd alors de sa valeur explicative [1].

Les migrations nettes sont, rappelons-le, le résultat négatif ou positif de la somme des entrées et des sorties dans une région. Si on ne retient que les régions d'émigration (8 régions dans le cas des hommes et 6, dans le cas des femmes), les coefficients de corrélation simple entre le salaire moyen et le revenu per capita sont plus significatifs que pour les migrations brutes. Malgré tout, ces relations demeurent faibles.

1 Pour les équations proposées plus haut, les coefficients de corrélation multiple entre migrations brutes et les trois facteurs sont, pour les hommes, de .36 et pour les femmes, de .34.

**Tableau 18 - Coefficients de corrélation simple pour les migrations nettes.**

| *Femmes* | *r x y* | *Population* | $P_t$ | *Signification* |
|---|---|---|---|---|
| $M_f$ x S | +.711 | 6 | .02 | oui |
| $M_f$ x R | +.476 | 6 | .35 | faible |
| *Hommes* | | | | |
| $M_h$ x S | +.256 | 8 | .30 | faible |
| $M_h$ x R | +.4032 | 8 | .35 | faible |

## Chapitre II

# MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Dans ce second chapitre, plutôt que d'examiner les déplacements géographiques durant une seule année scolaire, nous examinerons la fréquence de ces déplacements tout au long de la carrière professionnelle des enseignants.

Le premier chapitre indiquait surtout la proportion d'enseignants mobiles selon certaines caractéristiques. Une telle méthode ne renseigne pas sur la mobilité de la population : les déplacements passés des enseignants demeurent inconnus. De plus, en ne retenant qu'une seule année scolaire, cette approche ne tient pas compte des changements structurels du système scolaire. Il serait hasardeux de vouloir calculer la mobilité potentielle du corps enseignant à partir de la *seule année 1964/65*.

Les facteurs retenus dans le premier chapitre seront à nouveau utilisés. Il ne faudrait cependant pas conclure immédiatement que ces caractéristiques traduisent l'influence des mêmes variables : peut-on assimiler l'influence du sexe sur la mobilité durant la seule année 1964/65 à celle que cette caractéristique a durant toute la carrière d'un individu ? L'étude des relations de ces facteurs avec la mobilité conserve malgré tout un sens : elle permet de déterminer si ceux-ci sont utiles — abstraction faite de toute détermination causale — pour prédire la mobilité sur une période de temps.

### Les taux de mobilité

En réalité les taux décrits ci-après sont avant tout des taux d'immobilité. Le *taux de mobilité* indique le nombre moyen d'années passées à l'emploi d'une même commission scolaire [1].

Le second taux, appelé *taux d'emploi*, est tout simplement la moyenne arithmétique des emplois détenus dans la population enseignante [2].

Le taux de mobilité tient compte de l'expérience et donne une idée plus exacte de la mobilité potentielle des enseignants. Par contre, le taux d'emploi aura tendance à augmenter avec l'expérience moyenne de la population; la possibilité d'avoir détenu plusieurs emplois augmente avec la durée de la carrière.

### Résultats d'ensemble

La population étudiée est composée d'un échantillon aléatoire fait de 191 hommes et 188 femmes, ayant un minimum de deux ans d'expérience.

---

1 taux de mobilité : $\dfrac{\sum_{i=1}^{n} E_i / e_i}{n}$

où $n$ : nombre d'individus dans la population,
$E_i$ : expérience totale en années de l'individu,
$e_i$ : nombre d'emplois détenus par l'individu.

2 taux d'emploi : $\dfrac{\sum_{i=1}^{n} e_i}{n}$

où $n$ : nombre d'individus dans la population,
$e_i$ : nombre d'emplois détenus par l'individu.

**Tableau 19 - Taux de mobilité.**

| | *Femmes* | *Hommes* |
|---|---|---|
| taux de mobilité (années) | 4.84 | 4.58 |
| écart-type (années) | 4.76 | 3.18 |
| médiane (années) | 5.0 | 4.0 |
| taux d'emploi | 1.86 | 2.03 |
| écart-type | 0.35 | 1.68 |
| scolarité moyenne (années) | 12.5 | 13.86 |
| expérience moyenne (années) | 8.3 | 9.24 |

Cet échantillon semble bien refléter les caractéristiques de la population totale. Les enseignants avaient, en moyenne, 10.1 années d'expérience et 13.8 années de scolarité. Pour les institutrices, ces moyennes s'élevaient à 8.7 et 12.2.

En moyenne, les hommes laïcs demeuraient 4.58 années à l'emploi de la même commission scolaire et avaient occupé 2.03 emplois. Les femmes célibataires réalisaient 1.86 déplacements et passaient 4.84 années chez le même employeur. Les hommes étaient plus mobiles que les femmes.

## Volume et types de déplacements

Les distributions masculines et féminines des types de déplacements ne révèlent pas de différence importante. Par contre, il existe une différence importante de structure. En 1964/65, ce sont les déplacements *dans le même comté* qui prédominent. Au contraire, si on examine la mobilité sur toute la carrière, les enseignants se déplacent *surtout de région à région.*

**Tableau 20 - Types de déplacements.**

| *Déplacements* | *1964-65* | | *Au cours de la carrière* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* (%) | *Hommes* (%) | *Femmes* (%) | *Hommes* (%) |
| dans le même comté | 53.1 | 55.2 | 12.6 | 15.7 |
| Différents comtés même région | 22.2 | 23.1 | 47.7 | 32.2 |
| Différentes régions | 24.7 | 21.7 | 40.0 | 52.1 |

On peut s'interroger sur la possibilité de résultats apparemment si divergents. Si on considère que plus de 44% des enseignants mobiles ne demeuraient pas dans le même comté en 1964/65, on peut supposer que, à force de se déplacer, de comté à comté, la presque majorité de la population a fini par avoir changé de région durant sa carrière. On peut aussi faire l'hypothèse que cette différence provient des changements dans le système scolaire. Au début de leur carrière, les enseignants se déplaçaient surtout de région à région. L'avènement des régionales et le jeu concurrentiel des commissions scolaires permettent la recherche d'un emploi dans le milieu géographique immédiat. Cette supposition pourrait s'appuyer

sur les recherches récentes des économistes : dans la détermination de son salaire, l'individu se préoccupe du salaire offert chez l'employeur considéré comme un « leader » dans un faible rayon géographique.

Dans l'étude de la carrière des instituteurs, la majorité des déplacements implique une idée de distance. Si la structure des déplacements est presque la même pour les deux sexes, les hommes ont néanmoins changé plus souvent de régions que les femmes; celles-ci se déplacent donc sur des distances plus courtes.

Les taux d'emploi et de mobilité donnent une idée globale de la mobilité. Il serait utile de préciser ces mesures en considérant la proportion d'enseignants ayant effectué un seul déplacement durant leur carrière et celle qui a connu une mobilité maximale [1].

1 Mobilité maximale : une personne ayant « n » années d'expérience n'a pu effectuer que « n − 1 » déplacements, i.e., si 25 personnes ont trois ans d'expérience dont 13 ne se sont pas déplacées, 11 se sont déplacées une fois, et une, deux fois, alors :

$$100\left\{\frac{(13 \times 0) + (11 \times 1) + (1 \times 2)}{(25 \times 2)}\right\} = 26\%$$

de **mobilité maximale** pour trois ans d'expérience.

**Tableau 21 - Mobilité minimale et maximale et années d'expérience.**

| *Expérience* (*années*) | *Femmes* | | *Hommes* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Mobilité minimale* % | *Mobilité maximale* % | *Mobilité minimale* % | *Mobilité maximale* % |
| 2 | 26.0 | 26.1 | 35.3 | 35.3 |
| 3 | 45.0 | 25.0 | 48.0 | 26.0 |
| 4 | 53.0 | 25.5 | 44.4 | 20.9 |
| 5 | 29.0 | 10.3 | 37.5 | 10.9 |
| 6 — 7 | 60.0 | 18.2 | 70.0 | 23.6 |
| 8 — 9 | 42.0 | 13.9 | 66.6 | 15.8 |
| 10 — 14 | 80.0 | 13.8 | 80.7 | 17.3 |
| 15 — 19 | 36.0 | 4.1 | 78.9 | 13.8 |
| 20 et plus | 50.0 | 6.3 | 90.5 | 18.7 |

La proportion des enseignants ayant effectué un seul déplacement augmente régulièrement avec la durée de la carrière. À deux ans d'expérience, cette proportion est de 35% alors qu'elle est de 90% à vingt ans et plus. Il est difficile par contre de discerner une relation nette entre mobilité maximale et expérience.

Plus du tiers des hommes ont changé d'emploi après la première année d'expérience. Si on excepte les enseignants ayant cinq ans d'expérience, on remarque l'existence de deux niveaux de mobilité maximale, selon la durée de la carrière; celle-ci est supérieure à 20% pour les enseignants ayant entre deux et sept années d'expérience et elle se stabilise entre 15% et 20% chez les enseignants plus expérimentés. Chez les enseignantes, si on ne remarque pas une mobilité post-premier emploi aussi mar-

quée, on constate l'existence de trois paliers dans la mobilité maximale; de trois à sept ans (si on excepte encore la classe des cinq ans d'expérience), de huit à quatorze ans et de quinze ans et plus d'années d'expérience.

Ainsi le sexe et l'expérience influencent la mobilité dans le même sens qu'on le constatait dans le premier chapitre. La troisième partie de ce chapitre sera consacrée à l'examen de l'influence des caractéristiques retenues dans le premier chapitre.

## Caractéristiques liées à la mobilité

Comme il fallait s'y attendre, la probabilité d'avoir détenu plus d'un emploi augmente avec l'expérience. Comme on a déjà pu le constater, cette probabilité est moindre chez les enseignantes. L'augmentation du nombre moyen d'emplois détenus est surtout visible en passant de la classe 5 à 9 ans d'expérience à celle des 10 ans et plus d'expérience. Les enseignants étant de moins en moins mobiles durant leur carrière, cette augmentation du nombre moyen d'emplois obtenus peut surprendre, mais seule l'étendue de la dernière catégorie d'expérience explique sans doute cette hausse.

Tenant compte de l'expérience, le taux de mobilité permet une meilleure saisie de la fréquence des déplacements. Enseignants comme enseignantes, mais de façon plus prononcée chez ces dernières, voient leur mobilité décroître avec l'expérience. Jusque vers dix ans

**Tableau 22 - Taux d'emploi et années d'expérience.**

| *Expérience* (*années*) | *Nombre* | | *Taux d'emploi* | |
|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | *Hommes* | *Femmes* | *Hommes* |
| 2 — 3 — 4 | 75 | 69 | 1.53 | 1.46 |
| 5 — 9 | 63 | 55 | 1.73 | 1.96 |
| 10 et plus | 50 | 67 | 2.54 | 3.42 |
| Total | 188 | 191 | 1.86 | 2.03 |

**Tableau 23 - Taux de mobilité et années d'expérience.**

| *Expérience* (*années*) | *Nombre* | | *Proportion* | | *Taux de mobilité* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | *Hommes* | *Femmes* % | *Hommes* % | *Femmes* | *Hommes* |
| 2 — 3 — 4 | 75 | 69 | 39.9 | 36.2 | 2.36 | 2.40 |
| 5 — 9 | 63 | 55 | 33.5 | 28.9 | 4.38 | 4.37 |
| 10 — 19 | 31 | 44 | 16.5 | 23.0 | 7.16 | 6.68 |
| 20 et plus | 19 | 23 | 10.1 | 12.0 | 12.25 | 6.96 |
| Total | 188 | 191 | 100.0 | 100.0 | 4.84 | 4.58 |

d'expérience, la mobilité des deux sexes est la même. Ce seuil franchi, les institutrices sont beaucoup moins mobiles : celles qui ont vingt ans d'expérience demeurent près de douze ans chez le même employeur alors que les hommes dans la même situation ne demeurent pas plus de sept ans à l'emploi de la même commission scolaire.

Le premier chapitre concluait à l'existence d'une relation négative entre mobilité et scolarité. L'examen du taux de mobilité et de la scolarité conduit cependant à nuancer cette première constatation. Si une telle relation demeure faiblement perceptible chez les hommes, elle semble disparaître et même s'inverser chez les femmes. Plus une enseignante possède une scolarité élevée, moins elle demeure longtemps au service du même employeur. Sans doute est-il possible d'expliquer cette diminution du taux de mobilité par la présence plus nombreuse de nouvelles enseignantes dans les catégories de scolarité élevée [1].

1 En 1965/66, dans les commissions scolaires catholiques, 31% des enseignantes avec un ou deux ans d'expérience possédaient des brevets équivalents à quinze ans ou plus d'étude alors que tous les enseignants ayant un ou deux ans d'expérience représentaient 17% seulement de la population possédant une telle scolarité.

**Tableau 24 - Taux de mobilité et années de scolarité.**

| *Années de scolarité* | | *Nombre* | | *Proportion* | | *Taux de mobilité* | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Femmes* | *Hommes* | *Femmes* | *Hommes* | *Femmes* % | *Hommes* % | *Femmes* | *Hommes* |
| 11 et moins | 11 et moins | 31 | 14 | 16.5 | 7.4 | 9.54 | 8.74 |
| 12 | 12 — 13 | 36 | 44 | 19.2 | 23.0 | 4.78 | 3.76 |
| 13 | 14 — 15 | 94 | 73 | 50.0 | 39.2 | 3.72 | 3.70 |
| 14 et plus | 16 et plus | 15 | 23 | 7.9 | 12.0 | 2.57 | 4.70 |
| autre | autre | 12 | 35 | 6.4 | 18.4 | 3.68 | 4.76 |
| Total | | 188 | 191 | 100.0 | 100.0 | 4.84 | 4.58 |

Le phénomène le plus marquant n'en demeure pas moins l'apparition d'un seuil de mobilité dépendant de la scolarité. Il semble que, sans une scolarité minimale de 11 ans, l'enseignant ne puisse songer à changer d'employeur. En réalité, il est possible que scolarité et expérience déterminent simultanément cette hausse de mobilité.

Dans les paragraphes précédents, nous ne tenions pas compte de l'influence possible de l'état matrimonial, aussi reprenons maintenant l'examen de l'influence de l'expérience et de la scolarité, en distinguant enseignants mariés et célibataires.

Sur les 181 enseignants composant l'échantillon, 67 sont célibataires et 114 sont mariés. Les célibataires demeurent en moyenne 3.0 années à l'emploi de la même commission scolaire et les enseignants mariés changent d'emploi environ à toutes les 5.2 années. Cette différence de mobilité va dans le même sens que celle discernée au premier chapitre.

**Tableau 25 - Taux de mobilité, années d'expérience et état matrimonial des hommes.**

| *Années d'expérience* | *Célibataires* | | | *Mariés* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Nombre* | *%* | *Taux* | *Nombre* | *%* | *Taux* |
| 2 — 3 — 4 | 40 | 60.0 | 2.42 | 27 | 23.6 | 2.47 |
| 5 à 9 | 17 | 25.2 | 3.36 | 37 | 32.4 | 2.79 |
| 10 à 19 | 6 | 8.9 | 5.83 | 34 | 29.8 | 6.85 |
| 20 et plus | 4 | 5.9 | 3.05 | 16 | 14.2 | 7.72 |
| Total | 67 | 100.0 | 3.00 | 114 | 100.0 | 5.19 |

Comme il était facile de le prévoir, 60% des célibataires sont dans la première classe d'expérience où leur taux de mobilité est légèrement plus faible que celui des enseignants mariés. Jeunes ménages et célibataires de moins de cinq ans d'expérience ont donc la même mobilité. Les enseignants mariés sont beaucoup plus sensibles à l'influence de l'expérience : *plus elle augmente, moins ils sont mobiles;* chez les célibataires, toute la population conserve à peu près la même mobilité après une mobilité post-premier emploi normalement plus élevée.

**Tableau 26 - Taux de mobilité, années de scolarité et état matrimonial des hommes.**

| *Années de scolarité* | *Célibataires* | | | *Mariés* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Nombre* | *%* | *Taux* | *Nombre* | *%* | *Taux* |
| 11 et moins | 1 | 1.5 | 2.00 | 13 | 11.4 | 9.26 |
| 12 — 13 | 16 | 23.9 | 2.56 | 27 | 23.7 | 4.53 |
| 14 — 15 | 32 | 47.8 | 3.38 | 42 | 36.8 | 3.87 |
| 16 et plus | 7 | 10.4 | 3.20 | 15 | 13.2 | 5.85 |
| Autre | 11 | 16.4 | — | 17 | 14.9 | — |
| Total | 67 | 100.0 | 3.00 | 114 | 100.0 | 5.19 |

Seuls les célibataires voient diminuer clairement leur mobilité avec l'accroissement des années de scolarité; de douze à seize ans, le temps moyen par emploi passe de 2.5 à 3.2 années. Chez les enseignants mariés, il demeure difficile de discerner une relation nette. On note cependant l'existence d'un seuil de mobilité chez les enseignants mariés ayant onze ans et moins de scolarité. (Chez les célibataires, la fréquence est trop petite pour nous permettre de porter un jugement).

Ce second chapitre, tout en suggérant un ordre de grandeur de la mobilité individuelle des enseignants, met en lumière l'influence de la scolarité et celle de l'état matrimonial. De plus, ce chapitre permet de soupçonner une mobilité accrue chez les nouveaux enseignants. Il suggère aussi que les relations établies à partir de l'examen d'une seule année scolaire doivent être largement nuancées, si on veut prévoir à long terme la mobilité géographique des enseignants.

## Chapitre III

# LA RENTABILITÉ DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Jusqu'à ce chapitre, nous avons négligé d'examiner ce que l'on croit généralement être la cause principale des déplacements : *les augmentations de salaires*. On pourrait aller jusqu'à supposer que ce sont souvent les seules causes de mobilité et que les facteurs déjà mentionnés ne sont que des conditions de la mobilité. Un enseignant sera mobile si ce déplacement améliore sa situation. Si une augmentation de salaire constitue l'aspect le plus visible de cette amélioration, cette dernière peut comporter aussi des aspects non-monétaires : gains de scolarité, reclassement professionnel avantageux, environnement culturel plus satisfaisant, etc...

Ce troisième chapitre, comportera deux parties selon qu'on examinera les avantages monétaires ou non-monétaires.

## Avantages monétaires

Analysons rapidement la structure des salaires des enseignants. La majorité des conventions collectives (en 1963/64) prévoient que le salaire varie selon l'expérience, la scolarité et un certain nombre de suppléments (dépendant de la fonction, de l'état matrimonial, etc...). Les catégories de scolarité ne débutent pas en-dessous de onze ans et vont jusqu'à vingt ans de scolarité. Les augmentations selon les années d'expérience s'échelonnent sur quinze ans, en moyenne.

L'équation du salaire peut donc s'écrire :

$S_t = a_o + b_oKA_t + c_oE_t + d_oF_t$

où

S = salaire
A = expérience totale
K = 1 si $A < 15$ ans
= 0 si $A \geq 15$ ans
E = scolarité
F = suppléments
$a_o$, $b_o$, $c_o$, $d_o$ sont des constantes positives
t = année scolaire

L'augmentation de salaire d'une année à l'autre sera définie comme suit :

$$\Delta S = S_{t+1} - S_t$$

De façon sommaire, on peut discerner les classes suivantes d'augmentation :

\$100 ou moins : comprend principalement les enseignants dont l'expérience est supérieure à quinze ans ou qui reçoivent moins que l'année précédente,

\$100 à \$350 : augmentation statutaire.

$350 à $650 : augmentation statutaire accompagnée d'un changement de fonction ou de la signature d'une nouvelle convention collective,

$650 à $950 : gains de scolarité et de fonction associés à une nouvelle convention collective ou mobilité géographique,

$950 et plus : mobilité géographique associée aux facteurs déjà cités.

Près de 20% des enseignants reçoivent moins de $100 d'augmentation ou même enregistrent une diminution dans les revenus qu'ils tirent

**Tableau 27 - Mobilité, sexe et augmentation de salaire.**

| *Augmentation* ($) | *Immobiles* | | | | *Mobiles* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | *Même région* | | *Différentes régions* | |
| | *Femmes* | | *Hommes* | | *Femmes* | *Hommes* | *Femmes* | *Hommes* |
| Moins de 100 | 19.7 | 90.9 | 23.8 | 93.5 | 12.8 | 23.7 | 22.8 | 25.5 |
| 100 à 350 | 42.4 | 95.1 | 37.8 | 87.9 | 18.6 | 19.7 | 10.3 | 14.2 |
| 350 à 650 | 21.1 | 88.0 | 19.4 | 77.5 | 27.0 | 19.7 | 11.0 | 18.4 |
| 650 à 950 | 10.8 | 83.9 | 10.1 | 72.4 | 18.4 | 14.1 | 13.7 | 11.8 |
| 950 et plus | 5.9 | 63.5 | 8.8 | 55.7 | 23.0 | 22.7 | 42.1 | 30.0 |
| Total | 100.0 | 88.9 | 100.0 | 77.8 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

de l'enseignement. Ces enseignants — surtout les hommes — semblent peu mobiles : ainsi pour 24% d'enseignants immobiles recevant moins de $100 d'augmentation, de 24% à 25% des enseignants mobiles reçoivent la même augmentation. Il est probable que cette classe comprend un grand nombre d'enseignants ayant dépassé quinze ans d'enseignement dont la scolarité et l'expérience ne favorisent pas la mobilité.

La distribution des pourcentages horizontaux des hommes et femmes immobiles met clairement en évidence l'existence d'une relation négative entre l'immobilité et les augmentations de salaires. Plus l'augmentation a été forte, plus il y a de chances que l'enseignant qui la reçoit ait changé d'employeur. Ainsi, 88% des enseignants qui ont reçu de $100 à $350 d'augmentation sont immobiles alors que cette proportion est de 56% chez ceux qui ont reçu plus de $950. De même, si 17% des enseignantes ont reçu une augmentation de salaire supérieure à $650, de 42% à 56% des mobiles ont reçu une telle augmentation. Pour l'enseignant, *une des principales façons d'augmenter son salaire était donc de* se déplacer.

Assez paradoxalement, l'examen des enseignants qui n'ont pas enregistré une augmentation de salaire montre que diminution de salaire et mobilité sont aussi reliées. Chez les enseignantes qui n'ont pas vu leur traitement s'accroître, 3% des enseignantes immobiles ont subi une diminution de $100 et plus alors que cette proportion est de 20% chez les mobiles.

Les pourcentages horizontaux font ressortir plus clairement cette relation. Pour un différentiel de salaire nul, au moins 90% des enseignants sont immobiles alors que de 35% à 52% seulement des enseignants ayant perdu plus de $950 le sont.

**Tableau 28 - Mobilité, sexe et diminution de salaire [1].**

| *Diminution* ($) | *Immobiles* | | | | *Mobiles différentes régions* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* | | *Hommes* | | *Femmes* | | *Hommes* | |
| | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Plus de 950 | 0.33 | 51.6 | .54 | 35.1 | 4.97 | 21.9 | .52 | 24.7 |
| 950 à 350 | 0.48 | 55.3 | 1.04 | 40.6 | 8.45 | 27.6 | 6.68 | 17.9 |
| 350 à 100 | 1.76 | 80.4 | 2.03 | 59.4 | 5.97 | 7.8 | 6.68 | 13.5 |
| 100 à 0 | 0.42 | 77.9 | 0.70 | 67.3 | 1.24 | 6.5 | 2.03 | 13.5 |
| 0 | 15.3 | 96.4 | 17.81 | 89.6 | 1.24 | 0.22 | 2.61 | 0.93 |
| Total | 17.79 | 92.8 | 22.15 | 81.7 | 21.9 | 2.3 | 23.55 | 5.6 |
| | (2,587) | | (1,181) | | (64) | | (81) | |

**Avant d'aller plus avant, résumons dans un tableau les principales constatations suggérées par l'examen du différentiel de salaire. Plus ce différentiel croit en valeur absolue, plus la mobilité augmente.**

1 deux colonnes de pourcentages son indiquées pour chaque sexe : la première indique les pourcentages verticaux, la seconde les pourcentages horizontaux : ainsi 0.33% des enseignantes immobiles ont vu leur salaire diminuer d'au moins $950 et 51.6% de celles qui ont constaté une telle diminution sont immobiles.

**Tableau 29 - Mobilité et différentiel de salaire.**

| *Différentiel* ($) | *Mobiles* | *Immobiles* |
|---|---|---|
| — 950 et plus | | 65% |
| — 650 à — 950 | | 60% |
| — 100 à — 650 | | 40% |
| — 0 à — 100 | | 23% |
| 0 | 10% | |
| 0 à 100 | 7% | |
| 100 à 350 | 12% | |
| 350 à 650 | | 27% |
| 650 à 950 | | 28% |
| 950 et plus | | 45% |

Le différentiel de salaire a le désavantage de ne pas tenir compte du salaire reçu avant le déplacement. Une augmentation de $1,000 n'a pas la même valeur pour un enseignant gagnant $5,000 et un autre en recevant $8,000. Aussi examinerons-nous maintenant l'influence de l'accroissement relatif du salaire sur la mobilité [1].

Reynolds [2] conclut que 25% d'augmentation suffit pour induire un déplacement. L'auteur suédois Rïublad [3] pense qu'une augmentation de 10% à 20% est nécessaire.

1 Taux de croissance du salaire : $\frac{(S_{t+1} - S_t) \times 100}{S_t}$

ou $S_t$ = salaire en 1963/64.

2 **Reynolds, L.S.**, The Structure of Labor Mobility, Harper, New-York, 1951.

3 **Rïublad, Bengt**, Supplement of Wages and Labor Mobility, O.C.D.E., Paris, 1965.

**Tableau 30 - Taux de croissance du salaire et mobilité.**

| *Taux de croissance* % | *Immobiles* | | | | *Mobiles différentes régions* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Femmes* % | | *Hommes* % | | *Femmes* % | *Hommes* % |
| 0 et moins | 18.6 | 92.1 | 23.4 | 79.7 | 21.8 | 25.2 |
| 0 à 5 | 35.9 | 97.4 | 39.3 | 88.8 | 5.8 | 15.0 |
| 5 à 10 | 9.6 | 99.6 | 16.3 | 80.5 | 5.1 | 15.3 |
| 10 à 15 | 8.7 | 88.7 | 10.0 | 74.4 | 4.6 | 11.6 |
| 15 à 20 | 10.1 | 89.3 | 4.8 | 68.1 | 6.1 | 8.5 |
| 20 à 25 | 7.4 | 86.7 | 2.8 | 65.7 | 7.3 | 7.4 |
| 25 à 30 | 3.9 | 83.3 | 1.3 | 56.4 | 5.1 | 4.8 |
| 30 à 35 | 1.9 | 75.4 | 0.9 | 62.5 | 5.6 | 2.5 |
| 35 et plus | 3.6 | 59.2 | 1.1 | 38.0 | 38.2 | 9.6 |
| Total | 100.0 | 90.1 | 100.0 | 79.7 | 100.0 | 100.0 |

Les proportions d'hommes mobiles par catégorie d'augmentation commencent à dépasser celles des hommes immobiles à partir d'une augmentation de 10%. Chez les enseignantes, le même phénomène se produit quand l'augmentation de salaire atteint au moins 20%. La lecture des pourcentages d'immobiles confirme la relation mise en évidence dans le paragraphe précédent. Ainsi 40% des enseignants et 60% des enseignantes qui ont reçu une augmentation de salaire de plus de 35% se sont déplacés alors que cette proportion atteint moins de 12% chez ceux qui ont vu leur salaire augmenté de 0 à 5%. La diminution de la proportion d'immobiles chez ceux qui n'ont pas reçu une augmentation de salaire laisse deviner que mobilité et diminution relative de salaire croissent simultanément comme dans le paragraphe précédent.

## Avantages non-monétaires

Un déplacement géographique entraîne souvent un changement dans le niveau d'enseignement ou dans la fonction exercée. Bien qu'il soit quelques fois imposé par les circonstances, on peut supposer que ce changement est perçu comme un avantage que le déplacement permet d'acquérir. De même, un enseignant peut désirer changer de région pour augmenter plus facilement sa scolarité. Quatre types d'avantages non monétaires seront donc examinés :

- changements de niveau d'enseignement,
- changements de fonction,
- changements de niveau et de fonction,
- accroissement de la scolarité.

### a) changements de niveau d'enseignement

Près des trois quarts des instituteurs enseignaient au secondaire alors que plus de 80% des institutrices étaient à l'élémentaire. Le système scolaire oriente donc les femmes vers le niveau élémentaire et les hommes vers le secondaire. Un enseignant qui change de niveau aura plus de chance de se diriger vers le secondaire alors qu'une enseignante sera portée à aller à l'élémentaire.

C'est bien ce qui survient. Alors que 15% des institutrices enseignent au secondaire, 50% de celles qui changent de niveau d'enseignement passent au primaire. De même, malgré que seulement 28% des hommes enseignent au primaire, 59% quittent ce niveau pour le secondaire. Ce phénomène apparaît avec plus de clarté si on considère la proportion d'enseignants de chaque niveau dont le système scolaire permet le passage à l'autre niveau. Chez les enseignantes, 3% quittent le primaire contre 16% qui quittent le secondaire. Chez leurs confrères masculins, 7% quittent le secondaire alors que 25% quittent l'élémentaire.

**Tableau 31 - Changements de niveau d'enseignement et le sexe.**

| *Niveaux* | *Hommes* | | | *Femmes* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *N* | *%* | *%* | *N* | *%* | *%* |
| primaire au secondaire | 435 | 24.6 | 58.8 | 374 | 2.8 | 49.5 |
| primaire | 1,766 | | 28.0 | 13,269 | | 84.6 |
| secondaire au primaire | 305 | 6.7 | 41.2 | 381 | 15.7 | 50.5 |
| secondaire | 4,545 | | 72.0 | 2,428 | | 15.4 |
| Total | 6,311 | | | 15,697 | | |

La mobilité géographique accroît la concentration des enseignants vers le secondaire. Moins de 20% des enseignants immobiles à l'élémentaire passent au secondaire alors que cette proportion atteint 60% chez ceux qui sont mobiles à l'élémentaire. Si on remarque que les deux tiers des enseignants mobiles passent au secondaire alors que seulement le quart de tous les enseignants sont mobiles, il devient évident qu'une des principales fonctions de la mobilité géographique est d'accélérer la concentration des effectifs masculins au secondaire. Cet accroissement de la mobilité géographique chez cette catégorie d'enseignants du primaire est d'autant plus remarquable que le fait d'enseigner à ce niveau diminue la propension à changer d'employeur : 21% des enseignants du secondaire sont mobiles contre 16.1% à l'élémentaire.

Chez les institutrices, au lieu d'accentuer la concentration des effectifs au primaire, la mo-

**Tableau 32 - Mobilité et changements de niveau chez les hommes.**

| *Niveaux* | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primaire au secondaire | 262 | 17.6 | 54.0 | 173 | 61.2 | 67.5 |
| Primaire | 1,483 | | 29.3 | 283 | | 22.5 |
| Secondaire au primaire | 222 | 6.2 | 46.0 | 83 | 8.5 | 32.5 |
| Secondaire | 3,572 | | 70.7 | 973 | | 77.5 |
| Total | 5,055 | | | 1,256 | | |

**Tableau 33 - Mobilité et changements de niveau chez les femmes.**

| *Niveaux* | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Primaire au secondaire | 232 | 1.9 | 41.7 | 142 | 12.8 | 71.4 |
| Primaire | 12,160 | | 86.0 | 1,109 | | 71.4 |
| Secondaire au primaire | 324 | 16.3 | 58.3 | 57 | 12.8 | 28.6 |
| Secondaire | 1,983 | | 14.0 | 445 | | 28.6 |
| Total | 14,143 | | | 1,554 | | |

bilité géographique facilite le passage au secondaire et diminue les pressions du système orientant les enseignantes vers le primaire. Alors que seulement 2% des enseignantes immobiles du primaire passent au secondaire, cette proportion devient 13% chez les enseignantes mobiles du primaire. Bref, demeurer chez le même employeur pour une institutrice, c'est voir disparaître ses chances de passer au secondaire si elle n'y est déjà, alors qu'un déplacement géographique lui permet d'augmenter ses chances d'enseigner au secondaire.

En résumé, chez les deux sexes, la mobilité géographique favorise la concentration des enseignants au secondaire. Cependant, chez les instituteurs, cette influence accélère un mouvement naturel alors que, chez les institutrices, elle permet d'échapper aux pressions du système scolaire. Dans les deux cas, si on assimile le fait d'enseigner au secondaire à un avantage, la mobilité favorise l'acquisition de cet avantage.

### b) changements de fonction

Au sujet des changements de fonction, on peut avancer la même hypothèse que pour les changements de niveau : le système scolaire favorisera les changements perpétuant la répartition des tâches déjà existante. Si la majorité des instituteurs enseignent comme professeur principal, les changements de fonction seront proportionnellement plus nombreux chez les spécialistes que chez les titulaires.

**Tableau 34 - Changements de fonction et de sexe.**

| *Fonction* | *Hommes* N | % | % | *Femmes* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulaire à spécialiste | 680 | 14.5 | 61.5 | 397 | 2.7 | 71.0 |
| Titulaire | 4,688 | | 74.3 | 14,666 | | 93.5 |
| Spécialiste à titulaire | 426 | 26.2 | 38.5 | 162 | 15.9 | 29.0 |
| Spécialiste | 1,623 | | 25.7 | 1,031 | | 6.5 |
| Total | 6,311 | | | 15,697 | | |

Les faits semblent confirmer cette hypothèse. Chez les enseignants, et plus encore chez les enseignantes, la probabilité de changer de fonction s'accroit en passant de titulaire à spécialiste. Moins de 3% des enseignantes-titulaires deviennent spécialistes alors que 16% des spécialistes du même sexe deviennent titulaires. Chez les enseignants, 26% des spécialistes deviennent titulaires contre 14% des titulaires qui deviennent spécialistes.

Il est cependant utile de remarquer que le nombre des spécialistes s'accroit alors que celui des titulaires diminue; 3% des femmes titulaires suffisent à compenser largement le départ de 16% des spécialistes féminines. De même, chez les hommes, 14% des titulaires devenant spécialistes permettent d'augmenter le nombre des spécialistes, malgré que ceux-ci voient plus du quart des leurs devenir titulaires.

**Tableau 35 - Mobilité et changements de fonction chez les hommes.**

| *Fonction* | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulaire à spécialiste | 482 | 12.7 | 60.0 | 198 | 21.8 | 65.7 |
| Titulaire | 3,778 | | 74.8 | 910 | | 72.5 |
| Spécialiste à titulaire | 323 | 25.3 | 40.0 | 103 | 29.8 | 38.0 |
| Spécialiste | 1,277 | | 25.2 | 346 | | 27.5 |
| Total | 5,055 | | | 1,256 | | |

Chez les hommes, la mobilité accroit simultanément la proportion de titulaires et de spécialistes changeant de fonction en favorisant légèrement l'acquisition de la fonction de professeur spécialisé. Chez les immobiles, 60% des enseignants changeant de fonction deviennent titulaires. Chez les mobiles, cette proportion augmente à peine et se situe à 66%.

**Tableau 36 - Mobilité et changements de fonction chez les femmes.**

| *Fonction* | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulaire à spécialiste | 307 | 2.3 | 70.8 | 90 | 6.4 | 72.0 |
| Titulaire | 13,256 | | 93.7 | 1,410 | | 90.7 |
| Spécialiste à titulaire | 127 | 14.3 | 29.2 | 35 | 24.3 | 28.0 |
| Spécialiste | 887 | | 6.3 | 144 | | 9.3 |
| Total | 14,143 | | | 1,554 | | |

**Tableau 37 - Mobilité et changements de fonction et de niveau chez les hommes[1].**

| *Niveau / Fonction* | | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Élémentaire* | | | | | | | |
| Titulaire | à titulaire secondaire | 196 | 13.2 | 67.6 | 136 | 48.1 | 76.8 |
| | à spécialiste secondaire | 66 | 4.4 | 27.7 | 37 | 13.0 | 20.9 |
| | à spécialiste élémentaire | 28 | 1.9 | 9.7 | 4 | 1.4 | 2.3 |
| | Total | 290 | | 100.0 | 177 | | 100.0 |
| Total (titulaires) | | 1,483 | 100.0 | | 283 | 100.0 | |
| *Secondaire* | | | | | | | |
| Titulaire | à titulaire élémentaire | 91 | 3.9 | 19.0 | 51 | 8.1 | 24.4 |
| | à spécialiste élémentaire | 7 | 0.3 | 1.5 | 3 | 0.4 | 1.3 |
| | à spécialiste secondaire | 381 | 16.6 | 79.5 | 155 | 24.8 | 74.3 |
| | Total | 479 | | 100.0 | 209 | | 100.0 |
| Total (titulaires) | | 2,295 | 100.0 | | 627 | 100.0 | |
| Spécialiste | à spécialiste élémentaire | 103 | 8.1 | 24.2 | 16 | 4.6 | 13.4 |
| | à titulaire élémentaire | 21 | 1.6 | 4.9 | 13 | 3.7 | 10.9 |
| | à titulaire spécialiste | 302 | 23.6 | 70.9 | 90 | 26.1 | 75.7 |
| | Total | 426 | | 100.0 | 119 | | 100.0 |
| Total (spécialistes) | | 1,277 | 100.0 | | 346 | 100.0 | |

De même, chez les enseignantes, il est difficile de déceler si la mobilité géographique favorise l'accès à la fonction de spécialiste ou de titulaire. Elle augmente les chances de changer de fonction et ce n'est que légèrement qu'elle favorise une spécialisation accrue des enseignantes. En résumé, changer d'employeur pour un enseignant accroît ses chances de

1 La population étudiée ne comprend pas de spécialistes au primaire chez les deux sexes. En 1965/66, les spécialistes du primaire représentaient en fait moins de 3% des enseignants de ce niveau dans le secteur catholique.

changer de fonction, ce qui est normal sans orienter vraiment les enseignants mobiles vers une fonction particulière de façon aussi nette que dans le cas des changements de niveau.

### c) changements de niveau et de fonction

Il est raisonnable de penser que les changements de niveau d'enseignement et de fonction ne sont pas indépendants. Aussi allons-nous maintenant examiner l'influence de la mobilité sur chacun de ces facteurs en tenant le second constant. Mais auparavant, résumons les conclusions que nous suggèrent les paragraphes précédents :

*pour les hommes, la mobilité*

- accentue surtout la concentration au secondaire sans diminuer les passages à l'élémentaire,
- augmente la propension à devenir titulaire ou spécialiste,

*pour les femmes, la mobilité*

- facilite le passage au secondaire et diminue les possibilités de passage à l'élémentaire,
- augmente la propension à changer de fonction.

À l'élémentaire, l'effet de la mobilité est surtout de multiplier les possibilités d'occuper la fonction de titulaire au secondaire. Au secondaire, les trois quarts des titulaires choisissent la fonction de spécialiste au même niveau et la même proportion de spécialistes se dirigent vers la fonction de titulaire à ce niveau. Que ce soit le niveau ou la fonction, c'est donc le secondaire qui attire le plus les enseignants.

Si on excepte les 40 spécialistes du secondaire qui deviennent titulaires à l'élémentaire,

**Tableau 38 - Mobilité et changements de fonction et de niveau chez les femmes.**

| *Niveau / Fonction* | | *Immobiles* N | % | % | *Mobiles* N | % | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Élémentaire* | | | | | | | |
| Titulaire | à titulaire secondaire | 165 | 1.3 | 48.0 | 93 | 8.5 | 63.7 |
| | à spécialiste secondaire | 67 | 0.5 | 19.5 | 47 | 4.2 | 31.6 |
| | à spécialiste élémentaire | 112 | 0.9 | 32.5 | 7 | 0.6 | 4.7 |
| | Total | 344 | | 100.0 | 149 | | 100.0 |
| Total (titulaires) | | 12,160 | 100.0 | | 1,109 | 100.0 | |
| *Secondaire* | | | | | | | |
| Titulaire | à titulaire élémentaire | 114 | 10.4 | 47.2 | 35 | 11.6 | 49.3 |
| | à spécialiste élémentaire | 7 | 0.6 | 2.8 | 2 | 0.7 | 2.8 |
| | à spécialiste secondaire | 121 | 10.5 | 50.0 | 34 | 11.3 | 47.9 |
| | Total | 242 | | 100.0 | 71 | | 100.0 |
| Total (titulaires) | | 1,096 | 100.0 | | 301 | 100.0 | |
| Spécialiste | à spécialiste élémentaire | 174 | 19.6 | 57.8 | 12 | 8.3 | 25.5 |
| | à titulaire élémentaire | 29 | 3.3 | 9.6 | 11 | 7.6 | 23.5 |
| | à titulaire secondaire | 98 | 11.0 | 32.6 | 24 | 16.7 | 51.0 |
| | Total | 301 | | 100.0 | 47 | | 100.0 |
| Total (spécialistes) | | 887 | 100.0 | | 144 | 100.0 | |

l'effet de la mobilité sur les institutrices est clair. La mobilité, quelle que soit la fonction exercée, accentue le passage au secondaire et stabilise les transferts à l'élémentaire. À l'élémentaire, 67% des enseignantes immobiles s'en vont au secondaire alors que 95% de celles qui sont mobiles à ce niveau passent au secondaire. Chez les titulaires du secondaire, 59% de celles qui sont immobiles et qui changent de fonction vont à l'élémentaire pour 51% de celles qui sont mobiles, dans la même situation. De la même façon, 58% des spécialistes immobiles du secondaire deviennent des spécialistes à l'élémentaire alors que 25% des spécialistes mobiles seulement choisissent cette fonction à l'élémentaire. Malgré cet effet stabilisateur de la mobilité, plus de 50% des institutrices qui changent de fonction au secondaire se dirigent vers l'élémentaire. Chez les instituteurs, ce groupe ne dépasse pas 25%.

**d) accroissement de la scolarité**

Il est certain que plusieurs enseignants se déplacent chaque année pour s'approcher d'un centre où ils pourront accroître leur scolarité. Aussi allons-nous examiner les inscriptions à des cours et leur relation avec la mobilité.

Les tableaux 39 et 40 nous indiquent que mobilité et inscriptions à des cours sont très faiblement reliés : 50% des instituteurs immobiles s'inscrivent à des cours contre 51% des instituteurs mobiles. Chez les institutrices, la différence est plus marquée : 22% des enseignantes immobiles s'inscrivent à des cours contre 27% chez celles qui ont changé d'employeur. Chez les deux sexes, la mobilité augmente surtout la proportion d'inscrits à des cours universitaires.

Malgré tout, il est difficile de soutenir que mobilité et perfectionnement sont liés.

**Tableau 39 - Inscriptions à des cours et mobilité chez les hommes.**

| *Etudes en cours* | *Immobiles* | | *Mobiles* | |
|---|---|---|---|---|
| | *N* | % | *N* | % |
| Diplôme universitaire | 2,450 | 48.1 | 651 | 50.1 |
| Brevet | 77 | 1.5 | 25 | 0.9 |
| Total (Inscrits) | 2,527 | 49.6 | 676 | 52.0 |
| Non Inscrits | 2,562 | 50.4 | 623 | 48.0 |
| Total | 5,089 | 100.0 | 1,299 | 100.0 |

**Tableau 40 - Inscriptions à des cours et mobilité chez les femmes.**

| *Etudes en cours* | *Immobiles* | | *Mobiles* | |
|---|---|---|---|---|
| | *N* | % | *N* | % |
| Diplôme universitaire | 1,871 | 13.2 | 255 | 16.3 |
| Brevet | 1,283 | 9.0 | 169 | 10.8 |
| Total (Inscrites) | 3,154 | 22.2 | 424 | 27.1 |
| Non inscrites | 11,041 | 77.8 | 1,141 | 72.9 |
| Total | 14,195 | 100.0 | 1,565 | 100.0 |

Ce qui frappe surtout dans les deux tableaux, c'est que :

- plus d'instituteurs choisissent de s'inscrire à des cours,
- les enseignants masculins s'orientent surtout vers des cours universitaires (près de 97% des diplômes postulés chez les hommes contre 40% des inscriptions chez les femmes).

Ce dernier chapitre nous porte donc à conclure que la mobilité favorise les augmentations de salaire et la concentration des effectifs au secondaire. Par contre, elle ne semble pas avoir grande influence sur les changements de fonction et sur le perfectionnement des maîtres.

# CONCLUSIONS

La mobilité géographique des enseignants n'est pas un phénomène nouveau. D'autres calculs indiquent que, durant la période de 1949/56, environ 25% des instituteurs et des institutrices avaient changé au moins une fois d'emploi. Pour la période 1959/66, plus de 50% des hommes ont changé d'employeur. La mobilité géographique, surtout chez les hommes, semble avoir augmenté durant les dernières années.

Quels facteurs peuvent expliquer cette évolution ? L'expérience et l'âge ont moins freiné qu'autrefois les déplacements. La proportion de jeunes enseignants, qui sont de loin les plus mobiles, a augmenté chez les enseignants. Enfin, la disparité géographique des salaires permettait d'augmenter plus facilement son salaire en changeant d'emploi qu'en demeurant sur place.

En réalité, la mobilité géographique et son accroissement récent peuvent relever de deux types d'interprétation différente. Comme dans la majeure partie de cette étude, on peut essayer de cerner les causes individuelles des déplacements : avantages monétaires, état matrimonial, expérience, etc... D'une autre façon, on peut aussi tenter de préciser les fonctions générales de la mobilité dans le système scolaire et les moyens que celui-ci emploie pour l'orienter. Ainsi, on a vu dans le dernier chapitre que la mobilité accélérait l'orientation des enseignants vers le secondaire.

Au lieu d'être considérée comme un phénomène à expliquer, la mobilité géographique peut aussi être vue comme une cause de changements. La mobilité concourt-elle à concentrer les enseignantes à l'élémentaire t les enseignants au secondaire, ou, est-elle un facteur de résistance aux pressions du système scolaire ? De même, la mobilité amène-t-elle une uniformisation des qualifications du corps enseignant, ou, sert-elle à créer des zones défavorisées ?

Les chapitres précédents montrent que toutes ces voies apparaissent également fertiles pour la recherche. Aussi ne faudrait il pas donner plus de cohérence qu'il ne faut à ces pages. Elles donnent une première mesure de la mobilité et permettent de soupçonner ses effets sur le système scolaire.

## TABLE DES MATIÈRES


**Présentation** ..... 4

**Introduction** ..... 5

Chapitre I

**La mobilité géographique des enseignants en 1964/65** ..... 7
Le personnel enseignant 1964/65 ..... 7
Types et conditions de mobilité en 1963/64 ..... 9

Chapitre II

**La mobilité géographique et la carrière professionnelle** ..... 23
Le taux de mobilité ..... 23
Résultats d'ensemble ..... 23
Volume et types de déplacements ..... 24
Caractéristiques liées à la mobilité ..... 26

Chapitre III

**La rentabilité de la mobilité géographique** ..... 31
Avantages monétaires ..... 31
Avantages non-monétaires ..... 35

## LISTE DES TABLEAUX


*Tableau 1* - Enseignants des commissions scolaires catholiques selon la fonction et le sexe (1964/65) ..... 7

*Tableau 2* - Répartition géographique de la population enseignante laïque (1963/64) ..... 8

*Tableau 3* - Population enseignante étudiée selon le sexe, la fonction et le niveau d'enseignement ..... 9

*Tableau 4* - Répartition des types de déplacements ..... 9

*Tableau 5* - Mobilité et état matrimonial ..... 10

*Tableau 6* - Mobilité, fonction et niveau d'enseignement ..... 11

*Tableau 7* - Immobilité et années de scolarité ..... 12

*Tableau 8* - Mobilité et années de scolarité ..... 13

*Tableau 9* - Immobilité et années d'expérience ..... 13

*Tableau 10* - Immobilité et années de service chez le même employeur ..... 14

*Tableau 11* - Mobilité et années d'expérience ..... 15

*Tableau 12* - Immobilité et salaire ..... 16

*Tableau 13* - Mobilité et régions économiques ..... 17

*Tableau 14* - Migrations nettes par région économique (1964/65) ..... 18

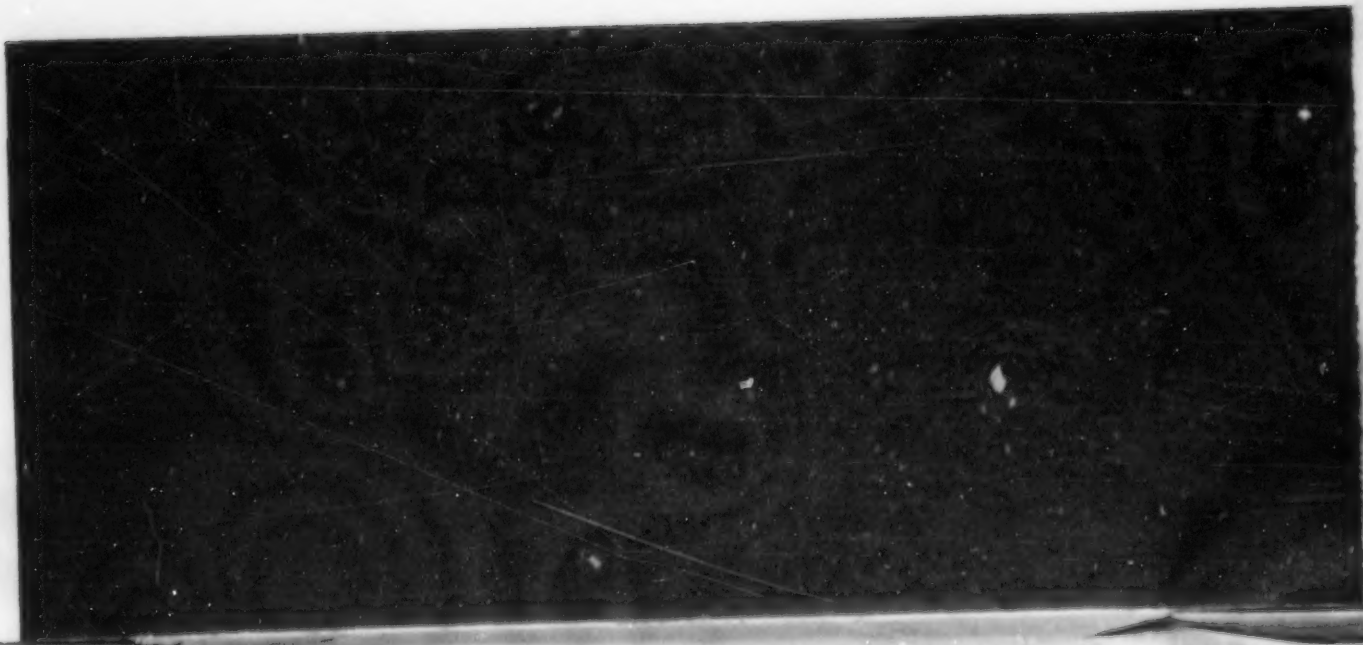
*Tableau 15* - Mobilité régionale ..... 19

*Tableau 16* - Mouvements entre commissions scolaires urbaines et rurales ..... 19

*Tableau 17* - Coefficients de corrélation simple des migrations brutes ..... 20

*Tableau 18* - Coefficients de corrélation simple des migrations nettes ..... 21

*Tableau 19* - Taux de mobilité ..... 24

*Tableau 20* - Types de déplacements ..... 24
*Tableau 21* - Mobilité minimale et maximale et années d'expérience ..... 25
*Tableau 22* - Taux d'emploi et années d'expérience ..... 26
*Tableau 23* - Taux de mobilité et années d'expérience ..... 26
*Tableau 24* - Taux de mobilité et années de scolarité ..... 27
*Tableau 25* - Taux de mobilité, années d'expérience et état matrimonial des hommes ..... 28
*Tableau 26* - Taux de mobilité, années de scolarité et état matrimonial des hommes ..... 28
*Tableau 27* - Mobilité, sexe et augmentation de salaire ..... 32
*Tableau 28* - Mobilité, sexe et diminution de salaire ..... 33
*Tableau 29* - Mobilité et différentiel de salaire ..... 33
*Tableau 30* - Taux de croissance du salaire et mobilité ..... 34
*Tableau 31* - Changements de niveaux d'enseignement et sexe ..... 35
*Tableau 32* - Mobilité et changements de niveau chez les hommes ..... 36
*Tableau 33* - Mobilité et changements de niveau chez les femmes ..... 36
*Tableau 34* - Changements de fonction et sexe ..... 37
*Tableau 35* - Mobilité et changements de fonction chez les hommes ..... 37
*Tableau 36* - Mobilité et changements de fonction chez les femmes ..... 38
*Tableau 37* - Mobilité et changements de fonction et de niveau d'enseignement chez les hommes ..... 38
*Tableau 38* - Mobilité et changements de fonction et de niveau d'enseignement chez les femmes ..... 39
*Tableau 39* - Inscriptions à des cours et mobilité chez les hommes ..... 40
*Tableau 40* - Inscription à des cours et mobilité chez les femmes ..... 40

19-1004